

знають системні характеристики наукового дослідження; основні методологічні рівні, підходи та методи наукового дослідження; базову технологію виконання НДР; правила документування наукового результату тощо;

вміють формулювати мету і завдання дослідження, визначати його об'єкт, предмет та інші характеристики; збирати, обробляти, систематизувати й аналізувати різноманітну інформацію за темою дослідження; визначати теоретико-методологічні засади й комплекс методів, адекватних дослідницькій проблемі; обґрунтовувати авторську позицію щодо вибору шляхів розв'язання досліджуваної проблеми, грамотно документувати та публічно презентувати результати НДР.

Література

1. Арутюнов В. Х., Мишин В. М., Свінцицький В. М. Методологія соціально-економічного пізнання. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2005. — 353 С.
2. Задорожна Н. В., Євдокимова Н. М., Решетняк Т. І. Науково-дослідна робота студента на прикінцевому етапі навчання в бакалавраті: Науковий семінар. Курсова робота-есе.: Навч.-метод. посібник. — К.: КНЕУ, 2007. — (у видавництві)

Качала А. О.,

аспірант

Харківський національний
економічний університет,

СУТНІСТЬ ТА ВИДИ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні вже ні в кого не має сумнівів про те, що розвиток професійних компетенцій персоналу підприємства це основа конкурентної переваги підприємства на ринку. Компетенції підприємства — це можливості, знання, навички усього персоналу підприємства, які потрібні для досягнення поставленої мети на майбутнє.

Питання пов'язані з розвитком професійних компетенцій персоналу підприємства розглянуто в роботах Д. І. Дзвінчук, В. Єфремов, І. А. Хаников, Дж Равен, А. В. Хуторської. Незважаючи на пильну увагу до цієї проблеми зазначених авторів, визначення професійних компетенцій персоналу підприємства залишаються актуальними, що й пояснює обрану тему статті. Особливої актуа-

льності набуває вивчення проблем, пов'язаних з професійними компетенціями персоналу. Недостатня дослідженість цієї наукової проблематики в цілому та її важливість для підприємств України обумовили вибір мети цієї роботи.

Практичний досвід свідчить, що компетенції вбудовуються в загальну систему, яка спрямована на досягненні стратегічних цілей — як для підприємства в цілому, так і для кожного його співробітника, а персонал має певні особливості, які відрізняють його від інших факторів виробництва.

Багато вчених-економістів [1-4] визначають термін «компетенція», але все залежить від того, яка в них мета і який підхід вони використовують. Так, Дж. Равен під терміном «компетенції» має на увазі вид діяльності, в якому організація проявляє себе найкращим чином [3], а В. Єфремов під «компетенцією» розуміє набір умінь та технологій, масу накопичених знань та досвіду, що є основою успішної конкуренції [2]. На нашу думку, цей термін «компетенція» визначає те, що повинен вміти робити економіст, щоб справитися зі своїми посадовими обов'язками на сучасному підприємстві. Це підкреслює важливість терміна «компетенція», тому як здатність чітко визначати і вимірювати професійні компетенції економіста, застосувати навички для виконання роботи, є основою для всього персоналу на сучасних підприємствах.

Щоб приймати найбільш ефективні рішення при наймі персоналу, треба знати, що саме він зможе дати іншим членам колективу в рамках тих робочих обов'язків, якими він буде наділений.

На основі аналізу досліджень [1-4] було визначено набір загальних компетенцій, до якого входять: базові знання по спеціальності; вміння працювати у команді; раціонально організовувати робочий час; технологічні вміння, які пов'язані з використанням техніки; здібності до навчання, застосування нових знань на практиці; здібності до творчості, до критики та самокритики.

Можна погодитись з класифікацією В. Єфремова [2], де вони діляться на три види: інструментальні, міжособистісні та системні.

До інструментальних компетенцій належать: когнітивні здібності (здатність розуміти і використовувати ідеї); методологічні здібності (здатність розуміти і керувати навколишнім середовищем, організовувати час, вибудовувати стратегії навчання); технологічні уміння (уміння, зв'язані з використанням комп'ютерної техніки); лінгвістичні уміння (комунікативні компетенції).

Міжособистісні компетенції — це індивідуальні здібності, пов'язані з умінням виражати почуття і відносини, критичним осмисленням і здатністю до самокритики, а також соціальні на-

вички, які пов'язані з процесами соціальної взаємодії і співробітництва, умінням працювати в групах.

Системні компетенції — це сполучення розуміння, відносини і знання, що дозволяє сприймати, яким образом частини цілого співвідносяться один з одним і оцінювати місце кожного з компонентів у системі, здатність планувати зміни з метою удосконалення системи і конструювати нові системи. Системні компетенції вимагають освоєння інструментальної і базових як основи.

На нашу думку, для того, щоб підвищувати професійний рівень економістів на підприємствах треба готувати власні кадри і підвищувати їх кваліфікацію шляхом організації системного навчання і розвитку, використовуючи передові технології.

На наш погляд, професійні компетенції необхідні для створення систем, що будуть допомагати навчанню і розвитку персоналу, з метою подальшого удосконалювання їхніх навичок, необхідних для кар'єрного росту і підвищення внесеного ними внеску в організацію (навчання і розвиток). Вони важливі для розуміння того, як, оцінити внесок робітника (економіста) в організацію в грошовому еквіваленті.

Таким чином, проаналізовано поняття «компетенція» та її види. Якщо говорити про окремого робітника (економіста), то його компетенція складається з оцінки власних здібностей згідно вимогам посади. Він приймає для себе рішення: відповідає його компетенція вимогам посади, або її треба підвищувати та удосконалювати. Напрямком подальшого дослідження в цій сфері є аналіз компетенції персоналу на підприємствах Харківського регіону.

Література

1. Дзвінчук Д. І. Психолого-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера). Автореферат, К.: 1999.
2. Ефремов В. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. Ефремов, И. А. Ханьков // Менеджмент в России и зарубежом. — 2002. — №2.
3. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация. / Пер. с англ. — М.: «Когито-центр», 2002.
4. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. — 2003. — №2.